

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PENERBANG PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO)

Evaf Maulina¹, IG. P. Mastra² dan Dewi Dyah W³.
 evafmaulina68@gmail.com¹, mastra_aviasi@yahoo.com², dewi_aviasi@yahoo.co.id³
 Sekolah Tinggi Penerbangan AVIASI, Jakarta ¹²³

ABSTRACT

EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND PERFORMANCE CHARACTERISTICS OF WORK IN AVIATOR. GARUDA INDONESIA (PERSERO)

Leaders are required to understand the behavior of individuals. The difference is reflected in the individual goals must be considered by the company to be met in order to align with corporate goals. Characteristics are taken in the work environment will have an effect on performance, purpose of this study to determine the effect of individual characteristics on the performance of aviators at PT. Garuda Indonesia (Persero). To determine the effect of job characteristics on aviator performance at PT. Garuda Indonesia (Persero). To determine the effect of individual characteristics and the characteristics of the work jointly on the performance of aviators at PT. Garuda Indonesia (Persero). There is the influence of individual characteristics on the performance of aviators. Proven t_{count} obtained for variable X_1 (individual characteristics) amounted to 5,001, while the value for $n = 47$ t_{table} amounted to 2,010. So $5,001 > 2,010$, it can be concluded that in partial Individual characteristics (X_1) does have a positive effect on the performance of aviators (Y). There is the influence of job characteristics on the performance of aviators. Proven t_{count} obtained for variable X_2 (job characteristics) amounted to 4,476, while the value for $n = 47$ t_{table} amounted to 2,010. So $4,476 > 2,010$, it can be concluded that in partial job characteristics (X_2) does have a positive effect on the performance of aviators (Y). There is the influence of individual characteristics and job characteristics jointly on the performance of aviators. ANOVA or F_{value} of these calculations in to a value of 26,674 which is greater than $2.80 F_{table}$ Thus it is clear that the calculation of $F > F$ or $26,674 > 2.80$ with a significant level of 0.000 for $0.000 < 0.05$, it can be said variable characteristic individual (X_1) and job characteristics variables (X_2) jointly affect the aviators performance variable (Y). While the value of R Square of 0.740 means that the characteristics of the individual and job characteristics have an influence on the performance by 74 % while the remaining pilots by 26% with the effect of other factors that were not studied by the authors in this study.

Keywords : individual characteristics, job characteristics and performance of aviators

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan

diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value'

bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.

Peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi usaha untuk perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki kemampuan yang tinggi.

Perlu disadari bahwa peranan manusia dalam perusahaan cukup penting karena manusia merupakan penggerak atas kelancaran perusahaan. Keefektifan dan keberhasilan setiap perusahaan dalam mewujudkan tujuan-tujuannya sangat dipengaruhi oleh perilaku manusianya. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam perusahaan yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya

perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara perusahaan dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tidak bisa dipisahkan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaan yang ditekuninya antara lain aspek pekerjaan dimana pekerjaan yang diterima tidak memberikan kesempatan untuk menuangkan ide serta kemampuannya, terlalu membosankan atau terlalu berat bagi karyawan serta tidak ada umpan balik yang sesuai atas pekerjaannya. Selain itu juga dipengaruhi oleh aspek individu dimana faktor usia yang dianggap semakin bertambahnya usia semakin tidak produktif, dan pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang terlihat dalam hal kinerja pegawai adalah Rendahnya kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) karena pimpinan kurang memperhatikan karakteristik pekerjaan, Dalam memberikan pekerjaan pimpinan kurang mengawasi dengan ketat sehingga kinerja karyawan tidak efisien, dan, Karyawan perlu motivasi untuk bekerja.

Tingkah laku individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*Goad Oriented*). Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan untuk mengetahui karakteristik individu yang meliputi ke-

butuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan yang dibawa seseorang ketempat kerja. Dan karakteristik pekerjaan merupakan ketrampilan variasi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonom dengan pertimbangan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berkaitan langsung dengan karyawan sebagai aset perusahaan.

Masalah yang terlihat dalam karakter pekerjaan ada tiga yaitu Karakteristik pekerjaan yang kurang sesuai dengan harapan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik, Karyawan kurang memahami karakteristik pekerjaan yang dimiliki PT. Garuda Indonesia (Persero), dan Karakteristik pekerjaan belum terserap seluruhnya oleh pegawai.

Masalah yang terlihat oleh penulis dalam hal karakteristik individu ada tiga yaitu Adanya perbedaan karakteristik individu yang berbeda pada PT. Garuda Indonesia (Persero) sehingga kinerja karyawan menurun, Pimpinan kurang memahami karakteristik individu karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero), dan karakter individu belum menonjol dalam perusahaan.

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai keberhasilan. Sumber daya ini menunjang Organisasi dengan bakat dan kreativitas. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa ditunjang dengan aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut, nilai-nilai manusia semakin diselaraskan

dengan aspek teknologi maupun ekonomi.

Sumber daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti bahan baku, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) yang berupa barang atau jasa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tugas manajemen sumber daya manusia untuk melatih unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh satu kesatuan karyawan yang puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya Manusia merupakan bagian dari Manajemen umum yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Agar perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka manajemen sumber daya manusia harus menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Pengertian manajemen dan sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia. Penulis melihat banyak definisi mengenai manajemen sumber daya manusia, tidak satu definisipun yang bersifat universal yang dapat diterima oleh semua pihak.

Veithzal Rivai (2005:1) manajemen Sumber daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Bambang wahyudi (2002:10) manajemen Sumber daya Manusia adalah penarikan seleksi, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya

manusia dalam rangka pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi.

Malayu S.P Hasibuan (2002:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri Pribadi.

B. Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Miftah Thoha (2007:34) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Sementara itu Bashaw & Grant (Almalifah Mahmudha Siti, 2005:33) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut Mathis (Almalifah Mahmudha Siti, 2005:33) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestos.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Mathiue & Zajac, (2001:21) menyatakan bahwa, "Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian".

Robbins (2006:36) menyatakan bahwa, "Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi".

Siagian (2008:121) menyatakan bahwa, “Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja”.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005:11).

Selain itu, menurut Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (2006:123) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008:56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penulisan ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

C. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu me-

narik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Berry and Houston yang dikutip oleh M. Surya Desa (2008:36) karakteristik pekerjaan merupakan sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Karakteristik pekerjaan diartikan sebagai ciri khas pekerjaan yang dilakukan seseorang dan menentukan tingkat kepuasan kerja yang dicapai (Perry dan Porter dalam Davis and Wright, 2003: 87). Sementara Morgeson dan Humphrey (2006:21) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai cara yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta cakupan pekerjaan yang diberikan.

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut Ni Made Gunastri (2009:14) merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dan pada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Robbin yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka (2006:64) menjelaskan bahwa: “Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan”.

Agung Panudju (2003:6), mendefinisikan karakteristik pekerjaan untuk menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan sebe-

rapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Berry and Houston yang dialih bahasakan oleh M. Surya Desa (2008:36), berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan.

D. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329). Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Dimensi kinerja kerja meliputi: (1) Upaya ketekunan (*persistent effort*); (2) Pembelajaran atau pertumbuhan personal (*Learning/personal growth*); (3) Pening-

katan kinerja kerja (*Improved Job Performance*); (4) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Hasibuan, (2007:25).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. As'ad, (2001:22) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001: 12) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Wibowo mengatakan bahwa: "Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mem-

punyai makna lebih luas, bukan hanya menya-takan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Wibowo, 2007:7).

PEMBAHASAN

Tempat

Tempat penulisan ini di laksanakan pada PT. Garuda Indonesia (Persero).

A. Jenis Penulisan

Suatu penelitian memerlukan metode atau jenis penulisan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, jenis yang dipergunakan yaitu metode *survey*, situasi dan tujuan yang akan dicapai. Karena masalah yang diselidiki ini masalah baru, maka penulis mempergunakan jenis penulisan analisis deskriptif kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan/pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, di mana masing-masing : sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 (Sugiyono, 2002:7).

Penulisan kuantitatif mengambil jarak antara penulis dengan objek yang diteliti. Penulisan kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2006:95).

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Yang menjadi populasi dalam penulisan ini adalah pegawai pada PT. Garuda Indonesia (Persero). Sampel ditentukan oleh penulis berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penulisan, di samping pertimbangan waktu, tenaga dan biaya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis dihadapkan kepada persoalan yang berkenaan dengan teknik pengambilan sampel, besarnya sampel, keabsahan sampel untuk menaksir sifat dan karakteristik populasi.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2003:73), pengertian sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dan, tenaga, dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penulisan ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010:57) dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 47 responden yakni pegawai pada PT. Garuda Indonesia (Persero).

C. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) Versi 16. Untuk keperluan pengelolaan dan analisis data. Setelah dilakukan pengelolaan data, maka selanjutnya dilakukan untuk menganalisis hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel tergantung dengan menggunakan model analisis korelasi parsial yang diolah dengan program SPSS 16. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung. Serta faktor resiko variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk dapat mengukur “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Penerbang pada PT. Garuda Indonesia (Persero)” penulis terlebih dahulu melakukan:

1. Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Uji validitas instrumen dengan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Product Service and Solution* (SPSS) Versi 16 for Windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Adapun rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2003:182) untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
 n = Jumlah Sampel (Banyaknya Data).

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Product Service and Solution* (SPSS) Versi 16 for Windows.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penulisan ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Adapun rumus Alpha (Sugiyono, 2003:122) untuk mencari nilai reliabilitas sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen
 k = Jumlah Item dalam Instrumen
 p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada Item 1
 q_i = $1 - P_i$
 S_t^2 = Varians total

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2003:211) dengan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots +$$

Dimana:

- Y = Kinerja Penerbang
 X_1 = Karakteristik Individu
 X_2 = Karakteristik Pekerjaan
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 e = Residual

4. Teknik Pengujian Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penulisan ini memanfaatkan komputer program *Statistical Product Service and Solution* (SPSS) Versi 16 for Windows. Statistik uji yang digunakan adalah:

a. Uji t

Untuk mengetahui variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Penerbang (Y) dengan keputusan menurut Husein

Umar (2001:134) uji menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

- R = Nilai Korelasi Parsial
 N = Jumlah Sampel.

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka **Ho ditolak** ada pengaruh Signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka **Ho diterima** tidak ada pengaruh.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen secara simultan dengan variabel dependen yakni: “Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Penerbang (Y) dengan menggunakan rumus:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R = Koefisien Korelasi Ganda
 k = Jumlah Variabel Independen
 n = Jumlah anggota sampel

Setelah dilakukan Uji f_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan menolak atau menerima hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $f_{hitung} < \text{nilai } f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka **Ho ditolak** ada pengaruh Signifikan.
- 2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka **Ho diterima** tidak ada pengaruh.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penulisan

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penulisan. Data diolah berdasarkan data yang telah terkumpulkan melalui alat pengumpul data. Sesuai jumlah responden yang ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 47 angket dan dikembalikan secara keseluruhan.

Setelah data angket (kuesioner) dipilah-pilah, ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis. Kemudian dengan menggunakan alat bantu komputer program *SPSS 16.0 for Windows*, data dianalisis dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. Analiss Penulisan

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Karakteristik Individu (X_1), penulis menggunakan Kom-puter program *Statistical Product And Service Solutions* (SPSS) Versi 16 *for Windows* input data variabel Karakteristik Individu yang merupakan data

ordinal dari sampel berjumlah 47 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Pertanyaan	Karakteristik Individu (X_1)		
	r_{hitung}	$r_{tabel n = 47}$	Keterangan
1	0.729(**)	0.288	Valid
2	0.465(**)	0.288	Valid
3	0.479(**)	0.288	Valid
4	0.615(**)	0.288	Valid
5	0.634(**)	0.288	Valid
6	0.524(**)	0.288	Valid
7	0.526(**)	0.288	Valid
8	0.594(**)	0.288	Valid
9	0.401(**)	0.288	Valid
10	0.545(**)	0.288	Valid
11	.347(*)	0.288	Valid
12	0.712(**)	0.288	Valid

Dengan $n = 47$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk $n = 47$ sebesar 0.288. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Karakteristik Individu (X_1), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.288) maka variabel Karakteristik Individu (X_1) seluruh pernyataan dinyatakan **valid**.

b. Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Tabel2 Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Pertanyaan	Karakteristik Pekerjaan (X_2)		
	r_{hitung}	$r_{tabel n = 47}$	Keterangan
1	0.486(**)	0.288	Valid
2	0.663(**)	0.288	Valid
3	0.638(**)	0.288	Valid
4	0.590(**)	0.288	Valid
5	0.689(**)	0.288	Valid
6	0.467(**)	0.288	Valid
7	0.533(**)	0.288	Valid
8	0.582(**)	0.288	Valid
9	0.662(**)	0.288	Valid
10	0.667(**)	0.288	Valid
11	0.561(**)	0.288	Valid
12	0.471(**)	0.288	Valid

Dengan $n = 47$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{Tabel} untuk $n = 47$ sebesar 0.288. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.288) maka seluruh pernyataan Karakteristik Pekerjaan (X_2) dapat dinyatakan **valid**.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Penerbang (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Penerbang (Y)

Pertanyaan	Kinerja Penerbang (Y)		
	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=47}$	Keterangan
1	0.917(**)	0.288	Valid
2	0.763(**)	0.288	Valid
3	0.490(**)	0.288	Valid
4	0.491(**)	0.288	Valid
5	0.420(**)	0.288	Valid
6	0.466(**)	0.288	Valid
7	0.846(**)	0.288	Valid
8	0.904(**)	0.288	Valid
9	0.920(**)	0.288	Valid
10	0.711(**)	0.288	Valid
11	0.529(**)	0.288	Valid
12	0.923(**)	0.288	Valid

Dengan $n = 47$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{Tabel} untuk $n = 47$ sebesar 0.288. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada Tabel uji validitas variabel Kinerja Penerbang (Y), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.288) maka variabel Kinerja Penerbang (Y) seluruh pernyataan dinyatakan **valid**.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	12

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Karakteristik Individu (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0.288, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.785, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.785 > 0.288$ maka dengan demikian instrumen penulisan mengenai variabel Karakteristik Individu (X_1) adalah **Reliabel**.

b. Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	12

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) dengan nilai r_{tabel} 0.288 dan hasil nilai Alpha sebesar 0.824 maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.824 > 0.288$ maka dengan demikian instrumen penulisan mengenai variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) adalah **Reliabel**.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Penerbang (Y)

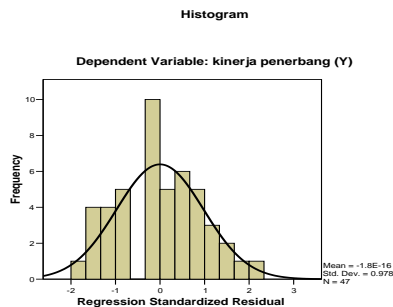
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	12

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Penerbang (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.288, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.915, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.915 > 0.288$ maka dengan demikian instrumen penulisan mengenai variabel Kinerja Penerbang (Y) adalah **Reliabel**.

3. Uji Normalitas

Uji ini biasanya dilakukan sebelum analisis regresi dan korelasi yang ditujukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Terdapat tiga metode uji untuk melihat normalitas data yaitu: (1) *Normal Probability Plot (NPP) of Regression Standardized Residual*; (2) Uji Kolmogorov-Smirnov dan (3) Histogram. Pada penulisan ini menggunakan histogram yang terlihat norma dan dapat dilanjutkan.



C. Interpretasi Data

1. Analisis Regresi berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Product And Service Solutions (SPSS)* Versi 16 for Windows yakni analisis regresi berganda sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.514	7.636		.744
	karakteristik individu (X1)	.614	.123	.513	.000
	karakteristik pekerjaan (X2)	.483	.108	.459	.000

a. Dependent Variable: kinerja penerbang (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = -2.514 + 0.614 X_1 + 0.483 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar -2.514 menyatakan bahwa jika variabel Karakteristik Individu (X_1), variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Penerbang (Y) akan meningkat sebesar -2.514.
- Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap variabel Kinerja Penerbang (Y) adalah sebesar 0.614. Hal ini berarti jika variabel Karakteristik Individu (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Penerbang (Y) sebesar 0.614, dengan asumsi variabel Karakteristik Individu (X_1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap variabel Kinerja Penerbang (Y) adalah sebesar 0.483. Hal ini berarti jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Penerbang (Y) sebesar 0.483, dengan asumsi variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) dianggap konstan.

2. Hasil Hipotesa

1. Uji t

- Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Penerbang (Y)

Jika diperhatikan hasil *tabel coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 16.00, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (karakteristik individu) adalah sebesar 5.001, sedangkan nilai t_{Tabel} untuk $n = 47$ adalah sebesar 2.010. Jadi

5.001 > 2.010, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel karakteristik Individu (X_1) memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja penerbang (Y).

2) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Penerbang (Y)

Jika diperhatikan hasil *tabel coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 16.00, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (karakteristik pekerjaan) adalah sebesar 4.476, sedangkan nilai t_{Tabel} untuk $n = 47$ adalah sebesar 2.010. Jadi $4.476 > 2.010$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan (X_2) memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja penerbang (Y).

a. Uji Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1120.084	2	560.042	26.674	.000 ^a
	Residual	923.831	44	20.996		
	Total	2043.915	46			

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X1)

b. Dependent Variable: kinerja penerbang (Y)

Dari hasil analisis dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 16 *for windows* yakni uji ANOVA atau F_{hitung} dari perhitungan tersebut di dapat nilai sebesar 26.674 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.80 Maka dari perhitungan tersebut terlihat jelas bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $26.674 > 2.80$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel karakteristik individu (X_1) dan variabel karakteristik pekerjaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja penerbang (Y).

b. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.527	4.58216

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X1)

b. Dependent Variable: kinerja penerbang (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,740 artinya bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 74% terhadap kinerja penerbang sedangkan sisanya sebesar 26% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Agung Panudju. 2003. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, no. 1, maret 2009 : 11-19.
- Bambang wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks. Jakarta.
- Dharma. 2001. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Dyne dan Graham. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penterjemah: Agus Dharma. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hackman dan Oldham. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hadyana Pujaatmaka. 2006. *Analisis Kimia Kuantitatif*. Penterjemah : Aloysius Hadyana Pudjaatmaka. Edisi V. Jakarta : Penerbit Erlangga. Hal. 26-28.
- Hani. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Houston. 2001. *Financial Management : Principles and Practice*, Third Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Kreitner dan Kinicki. 2004. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Malayu S.P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Martoyo. 2001. *Metodelogi Penulisan*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Miftah Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Mowday. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ni Made Gunastri. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Manajemen*. Vol 7. No 1.

- Nitisemito. 2001. Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nunuk Ardiani. 2006. Organisasi Perilaku, Struktur, Dan Proses,. (Alih Bahasa: *Nunuk Ardiani*). Jakarta : Binarupa Aksara.
- Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia.
- Prayitno. 2005. Landasan Psikologi Proses Pendidikan,. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2008. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Jakarta : Pustaka. Pelajar.
- Robbins. 2003. Manajemen Kinerja, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- _____. 2006. Perilaku Organisasi, Jakarta : Indeks.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- _____. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Soekanto. 2001. Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru Ke-6, Jakarta ; Raja Grafindo Persada.
- Sondang, P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi. Aksara.

